### 4 règles d'or pour maitriser l'OETH dans le quotidien de l'entreprise

Il existe 4 règles importantes pour les membres du CE concernant l'OETH :
– connaître la loi du 11 février 2005 qui renforce l'obligation d'emploi ;
– disposer de points de repère dans l'entreprise ;
– identifier les aides, services et partenaires mobilisables en interne (médecin du travail, service social, RH) comme en externe (cap emploi, sameth, associations de personnes en situation de handicap…) ;
– saisir tous les espaces de concertation dans les phases de consultation, de négociation, de suivi ou de veille.

### Une clé de voûte : l'information du CE

Les employeurs **sont tenus de porter la DOETH à la connaissance du CE, ou, à défaut, des DP**. Elle ne comprend pas la liste nominative des travailleurs handicapés concernés *(C. trav., art. R. 5212-4)*. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la DOETH est jointe au rapport annuel unique.

### Un ressort naturel : la négociation collective

La loi du 11 février 2005 a enrichi le cadre des discussions en inscrivant l'emploi des travailleurs handicapés dans le champ de la **négociation annuelle obligatoire** (NAO). Cette périodicité est portée à 3 ans pour les branches et pour les entreprises ayant conclu un accord collectif sur l'emploi des travailleurs handicapés.
Lorsque les négociations n'ont pas abouti, que l'employeur n'ouvre pas de nouvelles négociations dans les 12 mois, la négociation s'engage obligatoirement à la demande des syndicats, dans un délai de 15 jours, sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de l'OETH.
Recrutement, prévention ou reprise d'activité après un accident ou une maladie, maintien en emploi, aménagement de poste, accueil de stagiaires, évolution professionnelle, sous-traitance, conclusion et suivi d'accord exonératoire, sensibilisation des lignes managériales et des collaborateurs… constituent autant d'espaces de veille et de négociation possibles. ■

# Pénalités sociales : mode d'emploi



Par Hadrien Cobolet,
*Chargé de recherche et développement Droit social, LEYTON*

## DES PÉNALITÉS... OUI, MAIS SOCIALES

Le but des pénalités sociales ? Inciter les entreprises à agir sur des **thèmes de politique sociale** que les pouvoirs publics entendent favoriser. Depuis le 1er janvier 2010, l'emploi des seniors est à l'ordre du jour. Dès 2012, les thèmes de l'égalité professionnelle et de la prévention de la pénibilité viendront s'y ajouter. Le principe : l'employeur doit **établir un accord collectif ou un plan d'action** sur ces thèmes, sous peine de s'acquitter d'une **pénalité**. C'est un argument que le CE peut soulever pour inciter l'employeur à agir.

Si elle participe de la même idée, la **contribution Agefiph** est plus singulière, puisqu'elle n'est qu'un des moyens ouverts aux employeurs pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés (*cf dans ce numéro « La déclaration annuelle sur le handicap », par V. Bustreel, p. 14*).

## LA PÉNALITÉ SENIORS

Depuis le 1er janvier 2010, les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés sont soumis à une pénalité s'ils ne sont

pas couverts par un **accord ou un plan d'action sur l'emploi des seniors** (*L. n° 2008-1330, 17 déc. 2008, art. 87 ; CSS, art. L. 138-24*).
D'une durée maximale de 3 ans, l'accord ou le plan doit s'articuler autour de 3 points :
– un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des seniors ;
– des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors portant sur au moins 3 des 6 domaines d'action préfixés par la loi (recrutement, conditions de travail, fins de carrière…), indicateurs chiffrés à l'appui ;
– des modalités de suivi et de réalisation de cet objectif.
Les entreprises de 50 à 300 salariés peuvent, sans établir d'accord ou de plan, échapper à la pénalité si elles sont couvertes par un **accord de branche étendu** sur l'emploi des seniors.

### Le rôle du CE

Lorsqu'un accord sur l'emploi des seniors est négocié avec les syndicats, l'employeur doit **informer et consulter le CE**. Si l'employeur opte pour l'élaboration unilatérale d'un plan d'action, il doit recueillir l'avis du CE ou, à défaut, des DP. Ce plan doit prévoir les modalités de communication, chaque année, au CE de l'évolution des indicateurs permettant de mesurer la réalisation des objectifs de maintien dans l'emploi et de recrutement des seniors.
Selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés, cette information annuelle devra être communiquée par le biais du **rapport sur la gestion prévisionnelle des emplois** ou le **rapport unique sur la situation économique de l'entreprise** (*CSS, art. R. 138-28*).

### Le versement de la pénalité

Depuis le 1er janvier 2010, le montant de la pénalité due par les employeurs ne remplissant pas leur obligation correspond à **1 % de l'ensemble des rémunérations brutes** versées aux salariés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.

## LA PÉNALITÉ ÉGALITÉ

À compter du 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés devront être couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle. L'obligation n'est pas nouvelle mais sera, à compter de 2012, sanctionnée par une pénalité (*L. n° 2010-1330, 9 nov. 2010, art. 99 ; C. trav., art. L. 2242-5-1*). Chaque année, l'employeur doit en effet négocier sur les **objectifs d'égalité professionnelle entre femmes et hommes** et sur les mesures permettant de les atteindre. L'employeur peut aussi mettre en place unilatéralement un plan d'action.

### Le rôle du CE

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur remet chaque année au CE, pour avis motivé, un rapport sur la situation économique de l'entreprise, au moins 15 jours avant la réunion (*C. trav., art. L. 2323-47*). Ce rapport doit contenir non seulement une situation comparée des femmes et des hommes, mais également le plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Si l'entreprise compte plus de 300 salariés, le plan est inclus dans le rapport de situation comparée des hommes et des femmes, qui doit être remis dans un délai raisonnable avant la réunion (*C. trav., art. L. 2323-57*).
Ces rapports permettent au CE, et à l'employeur, d'analyser la situation respective des femmes et des hommes **en matière d'embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, rémunération et d'articulation entre vies professionnelle et familiale** et de voir si des inégalités existent dans l'entreprise. Le CE dispose donc des informations permettant d'avertir l'employeur d'éventuelles inégalités et de proposer des mesures pour y remédier.
Passé ce diagnostic, le plan d'action doit, *via* des critères clairs et précis, donner lieu à la fixation d'objectifs et à la prise de mesures en matière d'égalité professionnelle. Il doit également donner une définition qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre les objectifs fixés et l'évaluation de leur coût.

### Le versement de la pénalité

Le montant de la pénalité égalité est fixé à **1 % des rémunérations** versées aux salariés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action. Ce montant, maximal, pourra être diminué par l'Administration en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## LA PÉNALITÉ PÉNIBILITÉ

La loi du 9 novembre 2010 impose à l'employeur de consigner dans une fiche les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé, après **analyse par le CHSCT** de cette exposition. Ce dispositif de traçabilité individuelle ne concerne que les travailleurs exposés à certains **facteurs de risques professionnels** (contraintes physiques marquées, environnement agressif…).
En 2012, les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés, employant une certaine proportion de salariés exposés à des risques, devront être couverts par un accord relatif à la **prévention de la pénibilité** ou à défaut, par un plan d'action élaboré après **avis du CE**.
À défaut, la pénalité pénibilité devra être versée, son montant maximal correspondant à **1 % de la masse salariale** des salariés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne remplit pas son obligation (*L. n° 2010-1330, 9 nov. 2010, art. 77 ; CSS, art. L. 138-29*).
Les entreprises de 50 à 300 salariés peuvent, sans élaborer d'accord ou de plan d'action, échapper au paiement de la pénalité si elles sont couvertes par un **accord de branche étendu** sur la prévention de la pénibilité. ■